

社会福祉法人かすみが丘学園
第3期中長期計画

令和7年度～令和11年度

【2025年4月～2030年3月】

～はじめに～

はじめに、本年 福井にて開催された「全国知的障害福祉関係職員研究大会」で学んだことを紹介します。「自立支援」をテーマにしたお話です。

- ・利用者の皆さんも職員も、誰もが生まれた時から一人では生きられません。
- ・家族や友人、地域の方々や教育・医療・福祉分野の多くの人によって支えてもらって生きています。人は「頼る」(依存する)ことで繁栄してきたとも言えます。
- ・人が「自立」するには、多くの「依存先」(支え)を持ち、「依存先」から束縛されることなく、「依存先」を自由に選択できることが不可欠です。
- ・私たちは、利用者支援を実践していくうえで、如何に多くの「依存先」(その人にとっての支え)を選択肢として提供できるかが求められています。そして、「依存先」のどれを選ぶのかという「意思決定支援」が大事になるわけです。
- ・そのためには、利用者一人ひとりが、これまでどのような人生を歩んできたのか、これまでの利用者一人ひとりの物語を知ることから始めます。
- ・その人の歴史を把握することから、現在望むこと、そして次のステージ、将来の幸せを共に考えます。利用者一人ひとりの顔を見て、声を聴く、あるいは体験してもらうことで見えてくるかもしれません。
- ・「真の自立支援」とは何か。利用者と共に多様なメンバーで助け合って、みんなと一緒に、その人に合った「頼れる選択肢」を探求していきたいと思えます。

～ 第3期中長期計画について ～

平成30年にプロジェクトメンバーを立ち上げ、かすみが丘学園として第1期中長期計画(2019年～2022年)を策定しました。その後、新型コロナ感染防止対策を最優先としたため第2期中長期計画(2023年～2025年)については第1期を引き継ぐかたちで2年間の計画となっています。

今回、第3期中長期計画を策定する上で、これまでの計画では検討しきれなかった次のような新たな視点を加えて議論を進めてきました。

- I 全ての事業所の現状の課題を抽出し、事業所の枠を超えて議論し共有すること。
- II 事業所ごとの収支状況と利用者状況を基にした数値的分析をベースとすること。
- III 経営理念の「利用者の満足」を考える上で、現状のニーズだけでなく将来を見据えた選択肢を提供できるようにすること。
- IV 高齢化・重度化に対して「検討すること」から、「実践」に向けて踏み出すこと。
- V 利用者一人ひとりの「地域移行」に向けた自立支援を基本とすること。
入所施設やグループホームが真にその人にとって唯一の選択肢なのかを考える。
- VI 報酬改定を踏まえて、職員のサービス向上に向けた頑張りが、確実に付加価値の向上（収益）に繋がるように、利用者支援の様々な可能性を追求していくこと。

以上のような論点をもとに、全センター長・事務長等が互いの部署の課題と5年後のあるべき姿を共有し「我がこと」として、以下のように議論を重ねてきました。

- ・4/9企画会議 第2期中長期計画はボトムアップ手法で策定したが、第3期中期計画は職員の意見も考慮したうえで管理者が策定することを決定し、今後議論するためのスケジュールを作成した。
- ・5/8企画会議 各事業所の3期分の事業活動計算書を基に、現時点での課題抽出を開始した。
- ・6/19MTG 各事業所が抱える課題を共有し、出来ると思われること・不足していること・協力できること等を議論し、共有した。
- ・7/22MTG 3期分の事業活動計算書を基に、収益と費用について現状分析を行い、収益を増加させる方法を考え、削減可能な費用を調査した。
- ・8/23MTG 第3期中長期計画を5年間とし、「5年後のあるべき姿」を示し、具体的な計画について議論し共有した。
- ・9/27MTG、10/9企画会議、10/23MTG、11/1MTG、11/13企画会議での主な論点
 - ・法人本部→地域ニーズを探ったうえでの法人後見検討、人材の確保・育成・定着策、ブランド力向上策
 - ・ライフ→人員配置基準の検証、重度化・高齢化への対応策、緊急時受入方法・範囲
 - ・コミュニティ→まちなかホームの今後、職員の効率的配置、地域移行に向けた支援、体験場所の確保
 - ・ワーク→多様な利用者像に対応するための施策、新事業開始による変化、利用者の世代交代
 - ・ハーモニー→利用者ステップアップのためのサポート方法、施設整備の方向性
 - ・相談事業所→対応件数の記載、職員モチベーションアップのための施策、他事業所との協働体制
- ・11/13及び11/21説明会 理事長・各センター長・事務長から内容を説明し、職員から意見を募った。
- ・12/25MTG 職員から募った意見を基に、内容変更について再度議論。

このように「これからのかすみが丘学園」を「ALLかすみが丘学園」でともに考え、ともに歩み、ともに成長していけたらと切に願い、第3期中長期計画を策定しました。

利用者の満足のために、

利用者の高齢化・重度化に対して、現在の満足だけでなく、未来の選択肢を増やしていくことを、共に考え、実践していくことを約束します。

支える仲間の活力のために、

年齢や障がいの有無、国籍といった多様性を尊重し、認め合い、誰もが笑顔で活躍できる職場であり続けることを約束します。

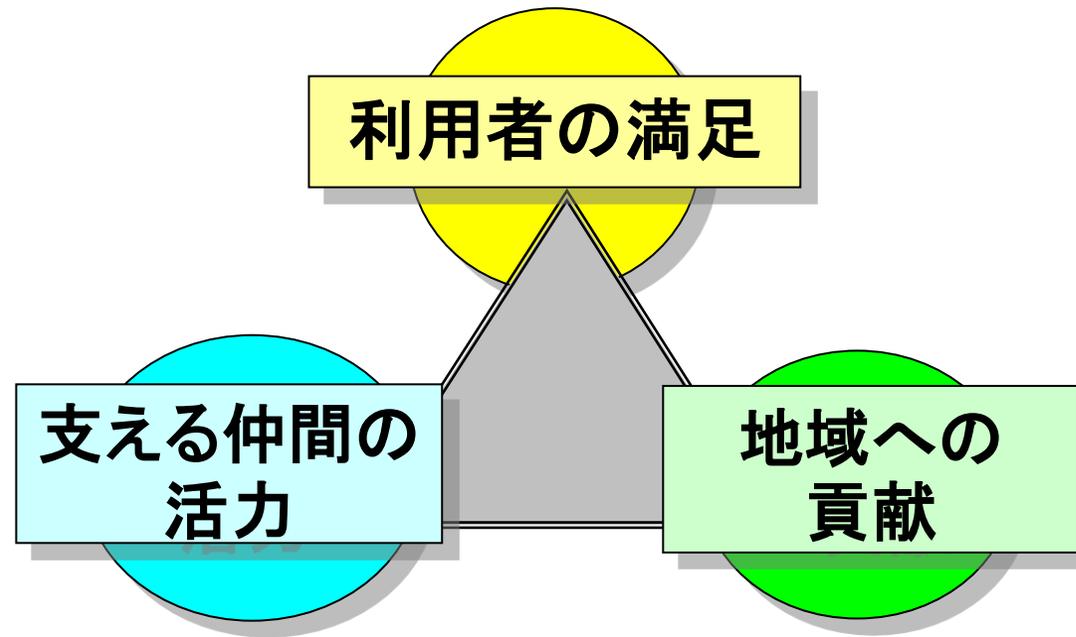
地域への貢献のために、

これまでも、これからも障害福祉に一意専心、地域ニーズに応えるために、多角化・多機能化によるサービス向上を目指し続けることを約束します。

社会福祉法人かすみが丘学園

理事長 小林 正人

1. 経営理念



2. スローガン

一人ひとりの想いに寄り添って、繋げる力 ～The Best Smile～

3. 計画の期間と構成

期間・・・令和7年度から令和11年度までの5年間とする。

構成・・・第2期中長期計画の振り返りと令和6年度時点の現状と課題を整理したうえで、令和11年度末における「目指すべき姿」と具体的取組を示す。

4. ビジョン

利用者の満足

- ・利用者の重度化・高齢化が進む中、支援力の向上・強化により、着実な支援を実践していく。
- ・やりがいある活動の提供、日中活動の充実等によりQOLの向上を図り、年齢や特性を鑑みた適切で手厚い支援を実施する。
- ・体験を通じた選択の機会の提供、利用者本人の会議への出席等、意思決定支援を促進する。
- ・利用者一人ひとりの自立支援を通じて、入所施設から地域移行への可能性を追求する。
- ・GHから1人暮らしを目指す等、地域移行に繋げるための様々な支援を実施する。
- ・生活介護の場で、作業活動等を通じたステップアップも視野に入れたサポートを実施する。
- ・内部統制の整備、財務体質の改善等により、法人組織機能を強化することで、利用者や保護者に安心感を提供する。
- ・必要な施設整備を検討し、利用者の命を守るための危機管理能力や防災意識の向上を図る。

支える仲間の活力

- ・ブランド力を高めた採用活動、多様な働き方の提供等により、必要職員数の確保を目指す。
- ・e-ラーニングを使用した継続学習、充実した研修実施等により人材育成を行い、全職員の成長を図る。
- ・年齢、障害有無、国籍等に拘らず、職員誰もが活躍できる職場環境の形成を図る。
- ・健康維持の促進、コミュニケーション強化等により、職員定着率の向上を図る。
- ・より簡単に操作が可能な基幹システムの更改により、業務効率の向上や負担軽減を図る。

地域社会への貢献

- ・地域連携推進会議の設置及び開催、行政との連携強化等で、的確な地域ニーズを把握し、それに応じるための施策を検討(法人後見受任、緊急時受入方法・範囲等)・実施する。
- ・各種協議会や各種部会等への積極参画により、得られた情報を地域に還元する。
- ・新事業開始による事業多角化・多機能化を進め、地域ニーズに応じて事業をブラッシュアップしていく。

※当学園はふくいSDGsパートナー登録をしており、中計の対応策項目に合致したSDGs目標を掲示。

5. 法人本部及び各事業所の計画

法人本部 第3期中長期計画

経営理念	目標	項目	対応策	対応期限	SDGs
利用者の満足	法人組織の機能強化	利用者への対応	利用者のためになる活動を継続・強化する ・虐待防止委員会、事故防止委員会、サービス向上委員会等をモニタリングし、意見具申を行う ・後見人不在での利用者の財産管理や、保護者不在等の問題に対し、解決策を検討していく	・モニタリング…期間中継続的に ・解決策検討…期間中継続的に	12 <small>つくる責任 つかう責任</small> 
		内部統制の整備	不正やミスを防止し、職員の法令遵守意識を高め、利用者及び保護者に安心感を与える ・NICOラボ等を利用し、理事会決議事項の速やかな情報共有を図る ・外部講師研修実施やハラスメント相談窓口の周知等で、コンプライアンス意識向上及び徹底を図る ・クラウド上でのデータ管理や、「パソコン4ヶ条」の啓発活動持続等により、情報漏洩防止を図る	・情報共有…期間中継続的に ・外部研修…年1回以上 ・啓発…月1回以上	
		安定的な経営	将来に亘る利用者支援のため、赤字経営から早期脱却し剰余金で積立が行える体質に改善する ・まずは減価償却費を除くサービス活動増減差額の早期黒字化を図り、以降毎年度、黒字幅拡大を目指す	・R6年度決算	
	設備の改修	施設整備の検討	各要望に対し、費用対効果や利用者にとっての必要性を十分検討し、対応可否を決定する ・ライフ…利用者居室個室化、訓練棟・あけぼの棟・ひまわり棟の改修、屋根の防水、新棟の増築 ・コミュニティ…重度等対応可能な施設整備、電子錠設置、風呂・厨房の改修、まちなかホーム新設 ・ワーク…カレンダー室の増設等 ・ハーモニー…経年劣化による空調、車輛の入替 ・相談…勤務場所の検討	・期間中継続的に	
	非常事態時への備え	危機管理能力や防災意識の向上	利用者の命を守るため、多方面から情報を収集し様々なケースを想定しながら非常事態時に備える ・年2回以上、実効性を毎年度向上させながら、BCPの様々な訓練・研修を実施する ・年2回以上、実効性を毎年度向上させながら、事業所内や外庭、学園内他事業所への避難訓練を実施する	・期間中継続的に	

支える仲間 の活力	人材の確保・育成・定着	採用の強化	<p>随時HPの更新やSNSの発信等でブランド力を高め、採用活動に繋げ、事業戦略に応じた人員配置を検討する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新卒…マイナビ有効活用、学校関係者等関係深化、インターンシップ積極受入等を実施する ・中途…ハローワーク・社協・職員・地元住民との関係を強化する、ちょっと就労を有効活用する 	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒…毎年度(3名以上を目指す) ・中途…毎年度(同年度の離職者以上を目指す) 	<p>3 すべての人に健康と福祉を</p> 
		職員の健康維持	<p>職員の心と身体の健康づくりができるよう、必要な対策を検討し実施する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康経営優良法人(大規模法人部門)認定を目指す ・衛生委員会の機能強化等により、職員のメンタルケアに努める 	<ul style="list-style-type: none"> ・健康経営優良法人…R11年度末 ・メンタルケア…期間中継続的に 	
		職場環境の形成	<p>職員の誰もが活躍できる、職場環境を作り上げる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・海外実習生の受入、障害をお持ちの方の積極採用等、多様性を尊重する ・年齢に拘らず積極的な採用を行い、各々の状況に応じた職場配置を随時検討する ・誰でも利用者情報入力等が手軽に実施出来るよう、基幹システムを更改し業務効率を上げる 	<ul style="list-style-type: none"> ・海外実習生…R8年度末 ・障害有無や年齢に拘らぬ採用…期間中継続的に ・基幹システム更改…R10年度末 	<p>4 質の高い教育をみんなに</p> 
		職員の成長	<p>日々の学習を通じ、職員全員が高め合い成長する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理者…外部研修に参加する、理事会に出席する ・職員全員…e-ラーニングを継続学習する、内部研修に全職員が参加する 	<ul style="list-style-type: none"> ・期間中継続的に 	
		職員の定着	<p>年齢・性別・職階等に関係なく、職員同士お互いを尊重し合える関係を構築する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年齢・性別・職階等に関係なく、お互いに褒め合う、お互いに教え合う文化を浸透させる ・(若手)職員処遇改善及び定年延長を慎重に検討する、若手職員に年1回以上の定着支援を実施する 	<ul style="list-style-type: none"> ・文化…期間中継続的に ・処遇改善・定年延長…R7年度末 ・定着支援…期間中継続的に 	<p>10 人や国の不平等をなくそう</p> 
	コミュニケーションの強化	話し合う機会の増加	<p>上司と部下が短時間でもテーマに沿って話し合うことで、コミュニケーション強化を図る(15分、回数任意)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務からプライベートまで、なんでも気軽に会話・相談できる関係性を構築する(心理的安全性の確保) ・上司(センター長・副センター長・主任)は、部下の話をよく聞いてよく知る(傾聴、上司の話の割合…2割) ・話すテーマは、部下自身が話したい内容とする(初めのうちは上司設定も可、主体性の発揮) <p>※「お互いを深く知り理解する」ことでストレス軽減・離職防止・各自の成長に繋げ、最終的には、業務上の相談・個人目標の進捗状況・伸ばしたいスキルや挑戦したい目標、将来のキャリア相談等について、部下が主体的に話し、上司がアドバイスする場を目指す(雑談や文句を言う場ではなく、1つ上の対話)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・心理的安全性の確保…R7年度末 ・傾聴…R7年度末 ・主体性の発揮…R8年度末 ・お互いを理解…R9年度末 ・1つ上の対話…R9年度末 	

<p>地域への 貢献</p>	<p>地域社会と の共生</p>	<p>地域との 繋がり強 化</p>	<p>地域の方々との繋がりを強化し、ともに歩みともに生きていく</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年に1回以上地域連携会議を開催し、年に1回以上同会議構成員による各事業所見学を実施する ・利用者とともに社会貢献活動を年1回以上実施する、地域住民との対話を増加する ・成年後見制度利用促進基本計画に従い、法人後見受任を検討する 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域連携推進会議…R7年度末 ・地域住民との対話増加…期間中継続的に ・法人後見…R11年度末 	<p>4 質の高い教育を みんなに</p> 
--------------------	----------------------	----------------------------	--	--	---

ライフかすみ 第3期中長期計画

経営理念	目標	項目	対応策	対応期限	SDGs
利用者の満足	サービスの質の向上	重度高齢化対応	障がいと加齢に伴う機能低下への対応 ・介護の知識や技術の習得のための研修の強化	随時(期間中継続的に)	
		障害者支援施設のあり方(生活介護・施設入所支援)	最善の利益に向けたサービス選択ができる機会の提供(準備) ・介護保険サービス利用に向けた事前準備と、適切な移行タイミングの検討 ・保護者への説明	R8年度	3 すべての人に健康と福祉を
		虐待防止・権利擁護 身体拘束適正化の推進	障害者虐待防止及び、身体拘束等の適正化の推進に向けた取り組みの徹底 ・本人の意向を踏まえたサービスの提供を行う(同性介助等)	随時(期間中継続的に)	8 働きがいも 学び成長も
		QOLの向上(日中活動の充実)	年齢や能力、障害特性等に合わせた適切な支援(生活面、健康面、日中活動など)の検討と実施	R8年度	
		意思決定支援の促進	経験や選択の機会の提供 会議への本人参加 ・地域移行等意向確認に関する指針の作成 ・地域移行等意向確認担当者の選任(令和8年度義務化)	R8年度	10 人や国の不平等をなくそう
		手厚い支援体制の構築	職員人員配置基準の検討 (2.5:1 → 2.0:1 → 1.7:1)	R10年度	12 つくる責任 つかう責任
	生活環境・利用環境の向上	利用者定員の削減	利用者の居室環境改善(個室)に向けた、段階的な定員削減(80人)への検討 ・地域移行退所者数のみ⇒新規入所者受入	R11年度	
		収支バランスの確認	定員削減による報酬額と、ホテルコスト(光熱費、食費)との収支バランスに関するシミュレーションの実施 ・令和9年度障害福祉サービス等報酬改定検討内容の動向を注視	R8年度	
		施設整備	新棟(25居室程度)の増築、ひまわり町の改修、あけぼの棟、並びに訓練棟の新たな有効活用の検討	R10年度	

支える仲間の活力	支援力の向上・強化	研修の機会の提供	各種研修への参加 ・内外の研修への参加 ・eラーニングを活用した内部研修の実施	随時(期間中継続的に)	4 皆の志い持高き みんなに 
		他施設との交流	他障害者支援施設との交流および情報交換等から得る、新しい視点、気づきを支援に活かす	随時(期間中継続的に)	
	やる気・活力の向上	町・部署間の連携強化	コミュニケーションや連携の活性化 定期的な部署間の異動を実施し、多くの利用者との関わりの中で得られる知識と経験を自信に繋げていく	随時(期間中継続的に)	8 皆が思いを 繋ぎあわせ 
		ワークライフバランス	職員個人の状況に応じた、多様な働き方を理解し、支え合う仲間づくりを意識した事業所を目指す ・支援度の高い時間帯(食事、入浴)パート雇用 ・日中専属職員の配置	随時(期間中継続的に)	
地域への貢献	地域連携	地域連携推進会議の設置	地域の構成員による会議及び施設等の見学会の実施	R7年度	3 すべての人に 健康と福祉を 
		活動の発信	SNSを活用した、行事・活動・案内などを発信し、障害福祉のイメージアップを図る	随時(期間中継続的に)	
	地域貢献	地域課題の取り組み	坂井地区障がい児・者総合支援協議会、各部会への参画	随時(期間中継続的に)	8 皆が思いを 繋ぎあわせ 
		地域の施設としての価値と役割	緊急時の受け入れ ・地域生活支援拠点事業の役割 ・福祉避難所の機能強化に向けた整備 ・施設開放 地域ニーズを反映し、さまざまな障害に対応できる支援体制づくりの検討と実践	R10年度	

コミュニティかすみ 第3期中長期計画

経営理念	目標	項目	対応策	対応期限	SDGs
利用者の満足	地域移行の受け皿	利用者支援の強化	ライフかすみからの受け入れ体制を整備	R7年度具体的検討開始	 3 すべての人に健康と福祉を
			短期入所の受け入れを検討		
			GH利用希望者の体験利用の実施(地域ニーズを含)		
	地域移行(1人暮らし)に向けた支援	GHから1人暮らしを目指す利用者の支援	保護者を含め本人への理解促進	対象者が出た時に随時検討	
			居住地選定の支援 経済面のアドバイス		
			1人暮らしに向けた練習の場として(調理練習、洗濯、金銭管理)		
			1人暮らしの模擬体験ができる場を設け、1人暮らしのイメージを持ってもらい地域移行につなげる		
			1人暮らし後(退所後)の後方支援		
	高齢化していく利用者の支援	65歳を迎えるまでに	65歳を迎えるまでに、保護者に介護保険制度についての理解を持ってもらう取り組み	期間中継続的に検討	
		介護保険との兼ね合い	利用者、保護者には、65歳以降の生活スタイルについてイメージを持ってもらえるように取り組む		
65歳を過ぎている利用者支援		保護者、本人に介護保険制度について説明、理解を求める。(介護認定)			
		利用者の身体的状態に合わせ介護保険申請の対応			
		介護保険施設移行に向けた保護者も含めた支援(相談支援、包括支援との連携)			

利用者の満足	高齢化していく利用者の支援	65歳を過ぎている利用者支援	利用者ニーズに応じた日中サービス支援型GHの検討をおこなう(ワーク、ハーモニーの利用が困難になる利用者の支援体制を考える)	R7年度検討	<div data-bbox="2339 354 2517 525"> <p>3 すべての人に 健康と福祉を</p>  </div>
	日常生活の支援強化	食事提供	20名の食事提供を職員が効率的に調理できるシステム作りと職員の勤務体系を整える 地域移行をめざす利用者の練習の場としても活用する	R7年度より具体的検討開始	
		休日支援	公共交通機関の減便、異常気候への対応とQOLの維持を考慮した支援		
	設備の改修	大規模修繕	個室の増設(空きスペースを有効活用した部屋の増設を検討)	R7年度検討	
重度、強度行動障がいに対応できる設備整備(安全・安心への配慮)			期間中継続的に検討		
電子錠、洋式トイレ、バリアフリー化、お風呂・厨房改修					
支える仲間 の活力	GHの統合、整備	支援強化と効率化	まちなかホームの統廃合 現6ホームあるまちなかホームのいくつかを統合する事で事務等の効率化を図る(定員の見直しを含)	R8年度末までに方向性を策定	<div data-bbox="2339 882 2517 1096"> <p>4 質の高い教育を みんなに</p>  </div>
			GHの移築、新設を検討(地域生活に適した環境の場に)	R8年度より検討	
			GHの統合に合わせ、世話人の配置も検討する	R8年度	
			例:めぶき、つばさ、わたなべ を1ホームとし、現3名の世話人を世話人2名と支援員1名として登録(勤務形態については3名とも現行のまま)		
			職員、世話人雇用形態について検討する(嘱託、パート等)		
職員の効率的な勤務形態、配置を検討(勤務時間帯、勤務形態、雇用形態)	R8年度末までに	<div data-bbox="2339 1168 2517 1382"> <p>8 働きがちな 経済成長も</p>  </div>			

支える仲間の活力	GHの統合、整備	定員	コミュニティかすみの定員を検討 (定員減とし空いた部屋を短期入所等やまちなかホームで問題が発生した場合にコミュニティでの一時預かり等に有効活用する)	R8年度末までに検討	<div style="background-color: #c00000; color: white; padding: 5px; text-align: center;"> 4 質の高い教育をみんなに  </div> <div style="background-color: #c00000; color: white; padding: 5px; text-align: center;"> 8 働きがいも経済成長も  </div>
			まちなかホームの定員を検討 まちなかホームの空き部屋の有効活用を検討) 例)コスモスホーム:世話人室の居室利用を検討し定員1名増をめざす		
		対象者	まちなかホーム:24時間体制では無いため自立度が高く地域移行を目指せる人を積極的に受け入れる そよかぜホーム:バリアフリー化されておりセキュリティーも確立されているので重度、強度行動障がいにも対応していく(職員、利用者の男女比率は課題) 全GH:高齢化していく利用者に対応しながら利用者の世代交代を図る	期間中継続的に	
	人材育成・支援力の強化	OJT強化	職員育成・能力:専門性の向上にチームで取り組む 指導者の育成に取り組む 共同生活援助の特性を理解し対応できる専門性を身につける	期間中継続的に実施	
		職員のスキルアップ	積極的に研修の受講を推進し個人のスキルアップにつなげる (法人内研修、外部主催の研修) コミュニティで実施しているPTを継続し、全職員で課題に取り組む		
		世話人の担い手の育成	世話人の専門性の向上、障がい制度の理解向上、業務内容の再考に取り組む		
地域への貢献	地域社会との共生	地域連携推進会議	年1回以上の同会議開催と、同会議構成員による年1回以上の各事業所見学	R7年度	
		地域住民との対話増加	様々な方法で、地域住民との対話を増加させる	期間中継続的に	



ワークかすみ 第3期中長期計画

経営理念	目標	項目	対応策	対応期限	SDGs
利用者の満足	受託者責任とアドボカシー	高齢化対応と世代交代	高齢利用者に対する次なる生き方の意思決定支援。引退後のイメージ形成及び選択等をサポート <ul style="list-style-type: none"> ・法令、契約、個別支援計画等に基づくサービスの提供及び支援。 ・意思決定支援ガイドライン(厚労省)に従った手順による支援と権利擁護。 ・上記を踏まえたアカウントビリティの確保。 	R11年度 (期間中継続的に)	 4 質の高い教育をみんなに
			高齢利用者の引退後、新規の利用者においても生産量を維持し、工賃を安定的に支給 <ul style="list-style-type: none"> ・合理的配慮に基づく個別支援により、生産量を維持 ・個別支援のための援助技術養成と設備投資 ・工賃向上への意欲形成とそれに応じた工賃向上計画の策定 	R11年度 (期間中継続的に)	
	地域の障がい者へのアドボカシー	新規利用の促進	就労移行支援の利用終了者その他地域の障がい者の安定的就労をサポートするために、就労定着支援を正式事業化 <ul style="list-style-type: none"> ・就労移行支援の利用を促進し、雇用に繋げる ・就職後も会社と積極的に連携を図り、安定的な継続勤務を支援 	R7年4月～ (期間中継続的に)	 10 人や国の不平等をなくそう
			ダイバーシティ&インクルージョンの推進とそのため設備投資	多様な利用者像(知的障害、発達障害、精神障害等)に対する支援スキルの向上、ノウハウの形成及び蓄積	
		多様な利用者像への合理的配慮、そのため設備、施設拡張等への投資 (事業の安定的継続と新規事業への対応)		R7年度より 検討開始	

支える仲間の活力	福祉的貢献 意欲からアニマルスピリットへ	成果の見える化	事業計画等の遂行を通して、成長意欲、やりがい、達成感をもたらす職場へ	R11年度 (期間中継続的に)	4 質の高い教育をみんなに 
		人材と設備への投資	就労支援ワーカーとしての専門性を発揮し、やりがいと誇りをもって取り組めるキャリア形成支援その他環境整備のための投資 ・ジョブコーチ、会計知識の取得、フォークリフトその他障がい者就労支援に関する研修等の受講 ・事業の安定的継続と新規事業への対応	R11年度 (期間中継続的に)	8 働きがいも経済成長も 
地域への貢献	地域福祉の持続的発展のために、地域に求められる社会福祉法人として	地域ニーズに応じた事業のブラッシュアップ	利用者の世代交代及びこれからの多様な利用者像への対応	R11年度 (期間中継続的に)	4 質の高い教育をみんなに 
			地域の様々なニーズに対応したダイバーシティの推進 ・伝統的な知的障害支援のほか、その他の障害についても意欲的に援助技術を習得し、積極的に利用を促進する。		
			一般企業で働く障がい者に対する継続的支援(就労定着支援の新規開業)	R7年4月	
		地域ニーズに応じるため、就労選択支援の事前研究、新規事業化(令和7年10月開始の新サービス)	R7年10月	8 働きがいも経済成長も 	
		多機能型事業所として、事業のベストミックスを図り、現行事業の定員規模の見直し、新規事業の開業、それに伴った資産の効率的運用と人材・設備等への投資、送迎ルート拡充等の改革を実施 ・就労定着支援、就労選択支援等の新規開業 ・就労移行支援、就労継続支援B型の利用定員、人員、設備、運営等の見直し	R9年度		
		関係機関その他ステークホルダーとの適切な協働	地域の企業、関係機関、協議会等との積極的連携及び参画により、事業を通して得られた価値を地域に還元、地域の障害者雇用率の向上等に寄与する。	R11年度 (期間中継続的に)	10 人や団体の不公平をなくそう 

ハーモニーかすみ 第3期中長期計画

経営理念	目標	項目	対応策	対応期限	SDGs
利用者の満足	サービスの質の向上	知識・スキルの向上	研修の受講／ケース検討・会議／eラーニングの活用 を行う 意志決定支援(意思形成・意思表出等)についての取り組み…選択することや経験の積み重ねを活動・支援の中に取り入れる	R11年度 (期間中継続的に)	
	いきがい・やりがいを感じる事業所づくり	行事・レク等の活動の充実	利用者同士・支援員も含めての話し合いの時間やそれに向けての準備等を活動として取り入れる 造形・レクの具体的な予定を年間計画にして見通しを立てる	R11年度 (期間中継続的に)	
		委託作業・自主製品製作の継続	やりがいのある活動として、委託作業・自主製品製作を継続し、工賃の支給を行っていく(活動できる範囲での作業の取得・依頼／自主製品の発案)	R11年度 (期間中継続的に)	
		ステップアップのサポート	作業活動等を通してワークかすみ(就労支援事業所の利用)等へのステップアップの支援も視野に入れる	R11年度 (期間中対象者が出たとき)	
	空間の環境整備 設備の維持・補修	空調(エアコン)の入替	助成金等の活用や予算化をしていく(経費約700万円)	R8年度 (以降状況に応じて)	
		クールダウンの空間づくり	医務室をクールダウン目的の空間として整備する 整備後も活用の仕方や支援方法等の検討を継続していく	整備後期間 中継続的に 検討	
		車両の劣化	マイクロバス・ハイエースの劣化に伴う今後の対応を検討していく(日本財団等の福祉車両助成事業への応募等の検討)	R7年度 (以降随時状況確認)	

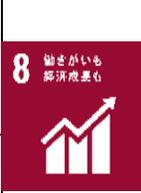
支える仲間の活力	安定した運営	職員の配置	現状(平均障害支援区分5未満(5:1))の維持をしていく…定員20名・常勤職員6名(男性3女性3)+パート職員 看護師の配置必須(常勤1以上で看護師配置加算も取得できる)	現状の維持と利用者状況での配置の見極めを随時	3 すべての人に健康と福祉を 
		重度障害者支援加算(Ⅱ・Ⅲ)の取得	支援手順書・計画シート、職員配置・支援体制の整備を行う 取得後の支援体制の継続・維持	取得開始後期間中継続的に	4 質の高い教育をみんなに 
	法人内の連携(協力)体制	支援やスキルの共有・伝達	適宜(必要に応じて)ケース会議等の開催 ライフかすみの日中一時支援サービス等へのサポート等、必要に応じた協力体制を築きそこからの支援の共有・伝達も行っていく。	R7・8年度(以降継続的に)	8 働きがいも経済成長も 
地域への貢献	地域の通所施設としての役割の遂行	在宅利用者の受入	令和6年度末に特別支援学校を卒業する方の受入れを検討 その後も定員状況等に応じての受入れの検討 ライフかすみ利用者はライフかすみの生活介護の利用を基本(ご本人の状況により、ステップアップ等の有期限の対応等は検討)	R7年度(以降状況に応じて対応)	3 すべての人に健康と福祉を 
		地域ニーズの把握	日々変化している中で、どのような事業所が求められるか、それに対して事業所としてどこまでできるかを検討していく姿勢をもつ(またそこから課題や目標にもつなげていく)	R11年度(期間中継続的に)	

相談支援 第3期中長期計画

経営理念	目標	項目	対応策	対応期限	SDGs
利用者の満足	安心して相談できる体制づくり	<p>(相談支援専門員が代わっても)相談支援の質を維持・向上できる体制</p> <p>相談者、行政、各関係機関から信頼される相談支援事業所であることを保つ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・担当変更の際は出来るだけ早く連絡をとり、丁寧な引継ぎを行う ・計画的に初任者研修受講者を選定し翌年度4月より相談支援専門員として配置(毎年秋頃に開催される研修に受講する者を選出する仕組みづくり) 	期間中継続	<div style="text-align: center;">  <p>3 すべての人に健康と福祉を</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>5 ジェンダー平等を實現しよう</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>10 人や国の不平等をなくそう</p> </div>
	満足度を測る仕組みづくり	利用者の声を反映して事業所、法人が成長する。	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的な利用者の満足度のアンケート調査を実施(3年毎など)(アンケートから抽出された良い意見、悪い意見を参考に今後の支援に活かす) 	令和10年度末	<div style="text-align: center;">  <p>16 平和と公正をすべての人に</p> </div>

支える仲間の活力	活力ある職場づくり (自信を持って意欲的に働ける職場)	モチベーションの維持、精神面の安定 健全で明るい職場づくり	事業所内で事例の共有 (事例の共有から皆で学び、皆で考え、安心して業務に取り組める環境の維持)	期間中継続	3 すべての人に 健康と福祉を 
		業務の効率化	<ul style="list-style-type: none"> ・システム(計画作成、請求事務)導入の検討 ・訪問先で記録できるなどICTの活用(テザリング等)の検討 ・丁寧な相談支援を遂行しながら業務の効率性を担保していく (本人に寄り添った支援を行いながら、計画作成件数を増やしていく両視点での運営が重要) 	令和10年度末	4 質の高い教育を みんなに 
		安定した事業所運営	<ul style="list-style-type: none"> ・現在の体制を維持させていく (24時間連絡体制の確保/ケース会議を定期的開催等) ・月対応件数(25~26件)を各相談支援専門員が達成していく ・適切なモニタリング頻度を確保 (集中的に支援が必要な方/在宅で65歳以上で介護保険のケアマネジメントを受けていない方等) 	期間中継続	8 働きがいも 経済成長も 
			<ul style="list-style-type: none"> ・必要な相談支援を確実に行う (事業所等を訪問しサービス提供場面を確認/月に複数回の訪問による面接、サービス担当者会議の主催、他機関が主催する利用者に関する会議の参加、通院同行等/入院時に情報を病院等に提供/退院・退所時に情報収集/医療・保育・教育機関等と連携/等) 	令和10年度末	9 産業と技術革新の 基盤をつくろう 
		人材育成	専門性のスキルアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・坂井地区障がい児・者総合支援協議会への参画、運営 ・各種加算に必要な研修、自己研鑽の研修に参加 (現任研修、精神保健従事者研修、ピアサポート研修等) 	期間中継続

地域への
貢献

地域ニーズへの対応	福祉サービスの充実	<ul style="list-style-type: none"> ・自立生活援助の検討 (一人暮らしの移行した方に一定期間定期的に居宅訪問や相談に対応する制度) 	令和10年度末	<p>3 すべての人に 健康と福祉を</p> 
地域社会への障害福祉の啓蒙活動	地域福祉の意識、人づくり、福祉教育の一助となる	<ul style="list-style-type: none"> ・坂井市社会福祉協議会と連携し、地域の小中学校に障害福祉の出前授業をする (現場スタッフと相談支援スタッフ合同で授業内容を企画、検討する) 	令和10年度末	<p>4 質の高い教育を みんなに</p> 
地域ニーズの共有	地域ニーズを法人に発信し、サービス向上、新規福祉サービスに繋げる	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の状況等の情報収集や、法人内のサービス利用への紹介・相談を行う ・法人の事業担当者、サービスの窓口担当者と連携して進めていく 	期間中継続	<p>8 働きがいも 経済成長も</p> 
		<ul style="list-style-type: none"> ・他事業所との協働体制についての検討 	令和10年度末	